



Vállalkozásügyi, Kereskedelmi és
Foglalkoztatásügyi Minisztérium
(*Department of Enterprise, Trade and Employment*)
Davitt House, Adelaide Road, Dublin 2

Magyar nyelvű példány (*Hungarian*)

**A Vállalkozásügyi, Kereskedelmi és Foglalkoztatásügyi Minisztérium
tájékoztatója a foglalkoztatási jogokról**
(*Department of Enterprise, Trade and Employment-Guide to Employment Rights
Information*)

Az alábbi tájékoztató célja, hogy általános képet adjon a munkavállalóknak a foglalkoztatási jogokról. A tájékoztató nem teljes vagy hivatalos ismertetése a vonatkozó jogoknak és nem is jogértelmezés. Részletesebb információ a Vállalkozásügyi, Kereskedelmi és Foglalkoztatásügyi Minisztérium Foglalkoztatási Jogok Információs Irodájától kapható (*Employment Rights Information Unit, Department of Enterprise, Trade and Employment*). A munkavállalási jogokkal kapcsolatos kereseti (panaszos) formanyomtatványok igény szerint szintén a Foglalkoztatási Jogok Információs Irodájától szerezhetők be.

Fontos címek és telefonszámok

Az alábbiakban közöljük a Vállalkozásügyi, Kereskedelmi és Foglalkoztatásügyi Minisztérium azon hivatalainak címét és telefonszámát, amelyek a törvényben rögzített foglalkoztatási jogok és a munkavállalási engedélyek kérdésében illetékesek:

Foglalkoztatási Jogok Információs Irodája: (*Employment Rights Information Unit*),
Department of Enterprise, Trade and Employment,
Davitt House, 65A Adelaide Road, Dublin 2.
tel: (01) 631-3131 fax: (01) 631-3329
Belföldi hívás esetén helyi tarifájú telefonszám: 1890-201-615
Honlap: www.entemp.ie E-mail: erinfo@entemp.ie

Munkafelügyeleti Osztály, (*Labour Inspectorate Section*), Department of Enterprise, Trade and Employment,
Davitt House, 65A Adelaide Road, Dublin 2
tel:(01) 631-3322 fax: (01) 631-3279
Belföldi hívás esetén helyi tarifájú telefonszám: 1890-220-222 (A Munkafelügyeleti Osztály (*Labour Inspectorate Section*) kapcsolását kell kérni a telefonközponttól.)

Munkavállalási Engedélyek Osztálya, (*Work Permits Section*), Department of Enterprise, Trade and Employment,
Davitt House, 65A Adelaide Road, Dublin 2.
tel: (01) 631-3333 vagy 631-3308 fax: (01) 631-3268
Belföldi hívás esetén helyi tarifájú telefonszám: 1890-201-616
Honlap: www.entemp.ie E-mail: workpermits@entemp.ie

Munkaügyi Fellebbviteli Bíróság (*Employment Appeals Tribunal*), Department of Enterprise, Trade and Employment.
Davitt House, 65A Adelaide Road, Dublin 2.
tel: (01) 631-2121 fax: (01) 631-3266

Belföldi hívás esetén helyi tarifájú telefonszám: 1890-220-222 (A Munkaügyi Fellebbviteli Bíróság (*Employment Appeals Tribunal*) kapcsolását kell kérni a telefonközponttól.)

A Jogok Biztosának Szolgálat (Rights Commissioner Service)
Munkaügyi viszonyok Bizottsága (*Labour Relations Commission*)
Tom Johnson House, Haddington Rd, Dublin 4.
tel: (+353-1) 613-6700 fax: (+353-1) 613-6701
Belföldi hívás esetén helyi tarifájú telefonszám: 1890-220-227
Honlap: www.lrc.ie E-mail: info@lrc.ie

Munkaügyi Bíróság (*Labour Court*)
Tom Johnson House, Haddington Rd. Dublin 4.
tel:(+353-1) 613-6666 fax: (+353-1) 613-6667
Belföldi hívás esetén helyi tarifájú telefonszám: 1890-220-228
Honlap: www.labourcourt.ie E-mail: info@labourcourt.ie

AZ ÍRORSZÁGBAN DOLGOZÓ KÜLFÖLDIEK TÖRVÉNYBEN RÖGZÍTETT FOGLALKOZTATÁSI JOGAI ÉS EZEN SZEMÉLYEK VÉDELME

Mint Írorszában dolgozó külföldit, Önt a törvényben rögzített munkavállalói jogok és a védelem teljes köre megilleti, éppen úgy, mint egy ír munkavállalót.

Ki az Ön munkáltatója? (Who is your Employer?)

Az Ön munkáltatója az a fél, aki Önnek a munkabért fizeti, és aki felel azért, hogy az Ön számára biztosítva legyenek az ebben a tájékoztatóban ismertetett minimális jogosultságok. A munkáltató megnevezése (korlátolt felelősségű társaság/egyéni vállalkozó), ahogy az a személyi jövedelemadóról szóló igazoláson fel van tüntetve, általában jó útmutató az Ön munkáltatójának jogi megnevezését illetően.

Fontos megjegyzés

1. Munkaközvetítéssel csak az ír jog szerint engedélyezett ügynökségek foglalkozhatnak és tilos díjat felszámítaniuk pusztán azért, mert állást keresnek valamely személynek.
2. A munkáltatónak nincs felhatalmazása arra, hogy a rendőrség által letartóztatassa a munkavállalót vagy kitoloncoltassa Írországból. Ez csak a törvényekkel összhangban történhet.

Munkavállalási feltételek (Terms of Employment)

A munkavállalási feltételek a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodástól függenek, de a megállapodás nem kínálhat kevesebbet a törvény által meghatározott, és ebben a tájékoztatóban felsorolt minimális jogosultságoknál.

Az Ön munkáltatója a **Munkavállalási feltételekről (a tájékoztatásról) szóló 1994-es, illetve 2001-es törvény (Terms of Employment (Information) Acts, 1994 and 2001)** szerint köteles Önnek bizonyos kérdésekről - a munkavállalási feltételek lényegi elemeiről - a munkába-állás időpontját követő két hónapon belül írásos tájékoztatást adni.

Ennek a tájékoztatónak tartalmaznia kell:

- a munkáltató nevét és címét

- a munkahelyet
- a beosztást / a munka jellegét
- a munkába-állás időpontját
- ha ideiglenes a munka, akkor a foglalkoztatás várható időtartamát
- ha meghatározott időtartamú a foglalkoztatás, akkor a szerződés lejártának időpontját
- a munkadíjat (és a Nemzeti Minimálbér Törvény (*National Minimum Wage Act 2000*) céljának megfelelően a fizetési referencia-időszakot, ami nem feltétlenül azonos a tényleges fizetési időszakkal)
- fizetési időszakokat (milyen időközönként kell fizetést kapnia)
- a munkaidőt (beleértve a túlórákat is)
- munkaszünethez való jogot
- a fizetett szabadságot
- rendelkezéseket arra az esetre, ha Ön munkaképtelen lesz betegség vagy sérülés miatt
- a nyugdíjra vonatkozó információkat
- a munkavállalás/munkáltatás megszüntetésére irányuló értesítési határidőt, amely Önre és a munkáltatóra egyaránt vonatkozik
- utalást azon kollektív szerződésekre, amelyek befolyásolják az Ön munkaszerződését
- nyilatkozatot a munkavállalónak azon jogáról, hogy kérhet és kaphat írásos igazolást az elmúlt 12 hónap bármely időszaka alatti átlagos órabérééről (a 2000. évi Minimálbér Törvény szerint) (*The National Minimum Wage Act 2000*).

Panaszemelési eljárás: Azok a munkavállalók, akik nem kaptak írásos igazolást a munkavállalási feltételekről, vagy a fentiek szerint felvázolt pontos igazolást a munkavállalási feltételekről, panasszal fordulhatnak a Jogok Biztosához (*Rights Commissioner*). A panaszhoz szükséges formanyomtatvány igényelés esetén a Foglalkoztatási Jogok Információs Irodáján (*Employment Rights Information Unit*) szerezhető be.

Fizetés (Pay)

Minimálbér (Minimum Wage)

A munkatapasztalattal rendelkező felnőtt munkavállalót minimum €7.00 EUR órabér illeti meg a **2000. évi Nemzeti Minimálbér Törvény** (*National Minimum Wage Act, 2000*) szerint. Munkatapasztalattal rendelkező felnőtt munkavállaló az a munkavállaló, aki a 18. életévét követő bármely időszakban az első munkavállalásától számítva legalább 2 évet foglalkoztatva volt. A más csoportba eső munkavállalókat alacsonyabb fizetési norma illeti meg. A hivatkozott 2 éves munkaviszonyt nem feltétlenül kell ugyanannál a munkáltatónál vagy ugyanabban az iparágban eltöltetni és az sem feltétel, hogy írországi foglalkoztatás legyen. 18 éves kor felett minden munkaviszony beszámítható a minimálbér-jogosultság szempontjából.

A 18 évnél idősebb munkavállalók a foglalkoztatás első évében €5.60 EUR órabérre jogosultak. A 18 évnél idősebb munkavállalók az első munkaviszony kezdetétől számított második évben €6.30 EUR órabérre jogosultak.

A minimálbér időről időre emelkedik. Az éppen érvényes minimálbérről részletes tájékoztatás kapható a Foglalkoztatási Jogok Információs Irodájától.

Bizonyos iparágak - beleértve a mezőgazdaságot, a vendéglátást, szerződéses takarítást, az építőipart, a villanszerelést, a szállodai munkát (Dublin, Dun Laoghaire és Cork határain kívül), a kiskereskedelmet, és a biztonsági szolgáltatásokat -, olyan jogilag kötelező érvényű (keret)megállapodások alá esnek, amelyek rögzítik a szektorban foglalkoztatottak minimálbérét. Ez a bér meghaladhatja a nemzeti minimálbért. E megállapodások részletei, illetve másolatai a Foglalkoztatási Jogok Információs Irodájától igény szerint beszerezhetőek.

Panaszmelési eljárás: Azok a munkavállalók, akik nem kapták meg a megfelelő minimálbért, panasszal fordulhatnak a Jogok Biztosához (*Rights Commissioner*) vagy a Munkafelügyeleti Osztályhoz (*Labour Inspectorate*) (de kettőhöz egyszerre nem). Ha azonban a munkaviszonya a fent említett iparágak egyikében van, akkor Önnek a Munkafelügyeleti Osztályhoz kell fordulnia panaszával. A megfelelő formanyomtatványok a Foglalkoztatási Jogok Információs Irodájától (*Employment Rights Information Unit*) igény szerint beszerezhetőek.

Fizetés és fizetési igazolás (*Wages and Payslips*)

A Munkabér kifizetéséről szóló 1991-es törvény (*Payments of Wages Act, 1991*) szerint a munkáltató köteles a fizetéssel együtt írásos igazolást adni a bruttó fizetésről és a levonások részleteiről. Ha a fizetés bankátutalással történik, akkor a bankátutalás megtörténte után a lehető leghamarabb át kell adni a munkavállalónak a fizetéséről szóló igazolást.

A Munkabér kifizetéséről szóló törvény védelmet nyújt továbbá a fizetésből való törvénytelen levonás ellen. A fizetésből való levonásra kizárólag a munkavállalási szerződés, vagy a munkavállaló külön írásos felhatalmazása adhat felhatalmazást. Az olyan (a személyi jövedelemadón és a pps /társadalombiztosítási/ hozzájáruláson túlmenő) levonás, amelyre nincs a fentebb említett módon történt felhatalmazás, törvénytelen. A Munkabér kifizetéséről szóló törvény úgy rendelkezik, hogy a munkáltató levonhat a munkavállaló fizetéséből, (i) a munkavállaló hibája miatt, vagy (ii) az olyan áru vagy szolgáltatás költségéért, amelyeket a munkáltató biztosított a munkavállaló számára a munkavégzés érdekében (pl. munkaruházat.)

A munkavállalót még a hiba esetleges elkövetése vagy az áru, illetve szolgáltatás biztosítása előtt írásban tájékoztatni kell a levonásra vonatkozó munkavállalási feltételekről. A levonás megtörténte előtt egy héttel értesíteni kell a munkavállalót, ha a levonásra az ő hibája miatt kerül sor.

A panaszmelési eljárás: Azok a munkavállalók, akik nem kaptak igazolást a fizetésükről, panasszal fordulhatnak a Munkafelügyeleti Osztályhoz (*Labour Inspectorate*). Fizetés elmaradása vagy törvénytelen levonás esetén a Jogok Biztosához (*Rights Commissioner*) lehet fordulni panasszal. A megfelelő formanyomtatványok igénylés esetén a Foglalkoztatási Jogok Információs Irodáján (*Employment Rights Information Unit*) szerezhetőek be.

Munkaidő/szabandnapok (*Working Time / Holidays*)

A Munkaidő szabályozásáról szóló 1997-es törvény (*The Organisation of Working Time Act, 1997*) az alábbiak szerint rendelkezik a munkavállaló jogairól:

Heti maximum munkaóra

Az átlag munkahét maximum 48 munkaóra 4, 6 vagy 12 hónap átlagát tekintve (a legtöbb esetben az adott időszak nem haladja meg a 4 hónapot).

Minimális pihenési idő/szünetek

Jogosult minimum

- 24 óránként 11 órát folyamatosan pihenni;
- Hetenként 24 órás folyamatos pihenésre, melyet minden nap 11 óra pihenés előz meg;
- 15 perces pihenéshez, ha több mint 4 és fél órát dolgozott; 30 perces pihenéshez, ha több, mint 6 órát dolgozott. Ez a 30 perces pihenő magába foglalhatja az első pihenőt is;
- Bolti dolgozók, akik több mint 6 órát dolgoznak és munkaidejük magába foglalja a 11.30 és 14.30 közötti időszakot, megszakítás nélküli egy órás pihenésre jogosultak ebben az időintervallumban.

Vasárnapi munka

A vasárnapi munkáért többletfizetés vagy fizetett szabadnap jár.

Szabadság és szabadnapok (*Holidays and Public Holidays*)

A szabadnapokhoz való jogosultságokat az első munkanaptól számítva lehet gyűjteni.

A munkavállaló évi minimum 4 munkahét fizetett szabadságra jogosult. Az éves szabadság azonban a ledolgozott munkaidő arányában növekszik. A teljes munkaidőben dolgozó munkavállalók minden ledolgozott 3 hónap után egy hét fizetett szabadságra jogosultak. Azok a munkavállalók, akik az adott vállalatnál egy évben (bármely 12 hónap során) 1365 órát ledolgoznak, 4 hét fizetett szabadságra jogosultak, ha nem az adott időszakban változtatnak munkahelyet.

Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkavállaló az összes ledolgozott munkaóra 8 százalékával egyenlő szabadságra jogosult, de az évi szabadság nem haladhatja meg a 4 munkahetet.

Fentiekén túlmenően a munkavállalók az év során 9 hivatalos szabadnapra (ünnepra) jogosultak, amelyekkel kapcsolatban a munkáltatónak joga van felkínálni az alábbi 4 javaslat egyikét:

- fizetett szabadnap a hivatalos szabadnap napján
- fizetett szabadnap a hivatalos szabadnapot követő egy hónapon belül
- egy további fizetett szabadnap az éves szabadság keretében
- egy külön munkanap kifizetése

A 9 hivatalos szabadnap Írországban a következő:

- (a) január 1.
- (b) Szent Patrik Nap (március 17.)
- (c) Húsvéthétfő
- (d) május első hétfője
- (e) június első hétfője
- (f) augusztus első hétfője

- (g) október utolsó hétfője
- (h) Karácsony (december 25.)
- (i) Szent István napja (december 26.)

Ahhoz, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló jogosult legyen a hivatalos szabadnaphoz, a szabadnapot megelőző 5 hét alatt legalább 40 órát kell dolgoznia.

Fizetés a hivatalos szabadnapokért

Ha a hivatalos szabadnap olyan napra esik, amikor a munkavállaló általában dolgozik, akkor ezért a napért egynapi bérre jogosult.

Ha az ünnepnap olyan napra esik, amikor a munkavállaló általában nem dolgozik, akkor ezért a napért heti fizetésének egyötöd részére jogosult.

Azok a munkavállalók, akiket a munkaadó arra kér, hogy hivatalos szabadnapon dolgozzanak, jogosultak ezért a napért egynapi bérre, vagy a ledolgozott ünnepnap után egy hónapon belül egy fizetett szabadnapra, vagy az évi fizetett szabadságon felül egy további szabadnapra.

Panaszemelési eljárás: A Munkaidő szabályozásáról szóló 1997-es törvény alapján panasszal élhetnek a Jogok Biztosánál (*Rights Commissioner*) azok a munkavállalók, akik nem kapják meg az évi fizetett szabadságukat, a hivatalos szabadnapokat (ünnepnapokat,) a munkaszüneteket (pihenőidőt), a vasárnapi prémiumot, vagy ha arra kérik őket, hogy az átlag maximális heti munkaóra-számnál többet dolgozzanak. Abban az esetben azonban, ha Ön a fizetésről szóló fentebbi részben felsorolt iparágak valamelyikben dolgozik, akkor panasszal élhet a Munkafelügyeleti Osztálynál (*Labour Inspectorate*). A megfelelő formanyomtatványt a Foglalkoztatási Jogok Információs Irodájától (*Employment Rights Information Unit*) lehet beszerezni.

Elbocsátás (Dismissal)

A méltánytalan elbocsátásokról szóló 1977-es és 2001-es törvények (*The Unfair Dismissals Acts, 1977 to 2001*) rendelkeznek az elbocsátás rendjéről és jogáról. A törvény szerint a méltánytalan elbocsátással szemben csak az a munkavállaló tehet panaszt, aki legalább 12 hónapot ledolgozott a munkaadójánál. Azok esetében, akiket egy munkaközvetítő ügynökség közvetít ki egy munkahelyre, a méltánytalan elbocsátás esetén a munkáltatónak az minősül, aki a munkavállalót foglalkoztatta, és nem az ügynökség.

A munkavállaló nem köteles 12 hónapot ledolgozni, ha az elbocsátásra teljesen vagy részlegesen az alábbiak miatt kerül sor:

- a munkavállaló szakszervezeti tagsága, vagy szakszervezeti tevékenysége;
- a munkavállaló jogosultságai, leendő jogosultságai, a jogok gyakorlása vagy a jogok gyakorlásának szándéka a 2000. évi Nemzeti Minimálbér Törvény (*The National Minimum Wage Act 2000*) alapján;
- a munkavállaló terhes, gyereket szült vagy szoptat (illetve ezekkel összefüggő kérdések);
- - a jogok gyakorlása vagy a jogok gyakorlásának szándéka az 1994-es anyavédelmi törvény (*The Maternity Protection Act*), az örökbecfogatással kapcsolatos szabadságot szabályozó 1995-ös törvény (*The Adoptive Leave Act*), a gyermek születése után járó szabadságról szóló 1988-as törvény (*The*

Parental Leave Act 1998) és a gyermekgondozási szabadság biztosításáról szóló 2001-es törvény (*The Carer's Leave Act*) alapján.

Az elbocsátás méltánytalan, ha a munkáltató nem tudja kellően megalapozott indokokkal igazolni azt. Az elbocsátás méltányos, ha az alábbi körülmények teljesen vagy részben fennállnak:

- a munkavállaló képességével, hozzáértésével vagy a munkakör betöltéséhez szükséges képesítésével kapcsolatos problémák;
- hanyag munkavégzés (ebben az esetben fontos lehet a fegyelmi eljárás is);
- a munkavállaló munkája fölöslegessé vált;
- ha a munkavállaló további alkalmazása más jogi előírásba ütközne;
- más alapos ok.

Ha a Jogok Biztosa (*Rights Commissioner*) vagy a Munkaügyi Fellebbviteli Bíróság (*Employment Appeals Tribunal*) megállapítja, hogy a munkavállaló elbocsátása alapos indokok nélkül történt, az elbocsátás automatikusan méltánytalannak minősül.

A méltánytalan elbocsátásokról szóló törvények rendelkezései szerint a Jogok Biztosa vagy a Munkaügyi Fellebbviteli Bíróság bizonyos körülmények között az alkalmazott megszakított munkaviszonyát a törvény szempontjából folyamatosnak tekintheti, ha azon a véleményen van, hogy a munkáltató szándékosan azért szakította meg a munkaviszonyt, hogy elkerülje a méltánytalan elbocsátásról szóló törvény alapján rá háruló felelősséget.

Panaszemelési eljárás: A méltánytalan elbocsátásokról szóló törvények alapján a munkavállalók panasszal fordulhatnak a Jogok Biztosához (*Rights Commissioner*) vagy a Munkafelügyeleti Osztályhoz (*Employment Appeals Tribunal*). A megfelelő formanyomtatványok a Foglalkoztatási Jogok Információs Irodájától (*Employment Rights Information Unit*) igény szerint beszerezhetőek.

Az elbocsátásról szóló értesítés minimális ideje (*Minimum Notice*)

A minimális értesítési időt szabályozó 1973-as és 2001-es törvény (*The Minimum Notice Acts, 1973 to 2001*) rendelkezései szerint minden munkavállaló, aki legalább 13 hétig munkaviszonyban volt munkáltatójánál, jogosult a minimális értesítési időre (arra, hogy legkésőbb mennyi idővel az elbocsátás előtt kell megkapnia az elbocsátásról szóló értesítést), mielőtt a munkaadója elbocsátaná. A minimális értesítési idő egytől nyolc hétig terjedő időszak lehet, attól függően, hogy a munkavállaló mennyi ideig volt alkalmazásban munkáltatójánál. Az a munkáltató, aki nem képes biztosítani a minimális értesítési időt, ezt pénzben is megválthatja a munkavállalónál. A munkavállaló a következő minimális értesítési időtartamokra jogosult:

<u>Munkaviszony időtartama</u>	<u>Minimális értesítési idő</u>
13 héttől 2 évig	1 hét
2 évtől 5 évig	2 hét
5 évtől 10 évig	4 hét
10 évtől 15 évig	6 hét
15 év vagy annál több	8 hét

Az a munkavállaló, aki (legalább) 13 hétig volt munkaviszonyban munkáltatójánál, felmondása esetén köteles 1 héttel a felmondás előtt értesíteni munkáltatóját, hacsak az írásos

munkavállalási szerződés másként nem rendelkezik.

Panaszemelési eljárás: Azok a munkavállalók, akik nem kapták meg a minimális értesítési időt vagy az értesítést helyettesítő pénzbeli kielégítést, panasszal fordulhatnak a Munkaügyi Fellebviteli Bírósághoz (*Employment Appeals Tribunal*). A megfelelő formanyomtatványok a Foglalkoztatási Jogok Információs Irodájától (*Employment Rights Information Unit*) igény szerint beszerezhetőek.

A munkavállalást érintő egyéb törvényes előírások (*Other Employment Legislation*)

A munkavállalók korra, nemre, családi állapotra, fajra, vallásra, szexuális irányultságra, fogyatékosra, illetve arra tekintet nélkül, hogy tagjai-e a vándor közösségnek (*travelling community*), védelmet élveznek mindenfajta diszkriminációval szemben (a Foglalkoztatási Esélyegyenlőségről szóló 1998-as törvény (*The Employment Equality Act*) alapján).

Panasszal vagy kérdéssel az Esélyegyenlőségi Hatósághoz (*Equality Authority*) lehet fordulni: Clonmel Street (a Harcourt Street mellett), Dublin 2, tel: (01) 417-3333 vagy belföldi hívás esetén helyi tarifájú telefonszám: 1890-245-545 (A 01-es körzeten kívül)
Honlap: www.equality.ie E-mail: info@equality.ie

Az anyavédelemről szóló 1994-es (*Maternity Protection Act, 1994*), a gyermekgondozási szabadságról szóló 1998-as (*Parental Leave Act, 1998*) és az örökbefogadással kapcsolatos szabadságot szabályozó törvényekről (*Adoptive Leave Act, 1995*) felvilágosítást lehet kapni az Esélyegyenlőségi Hatóságtól.

Egészség és munkavédelem (*Health and Safety*)

Az egészséggel és a munkavédelemmel kapcsolatos információkat az Egészség- és Munkavédelmi Hatóságtól (*Health and Safety Authority*) lehet kapni: Temple Court, Hogan Place, Grand Canal St., Dublin 2, tel: (01) 614 7000.
Honlap: www.hsa.ie E-mail: infotel@hsa.ie

P45 és adóügyek (*P45 and Tax Issues*)

A P45-öt és az adózást érintő kérdéseket az Adóhivatalnak kell küldeni: Központi Adónyilvántartó Hivatal (Taxes Central Registration Office): 9/15 Upper O'Connell Street, Dublin 1,
Belföldi hívás esetén helyi tarifájú telefonszám: 1890-60-50-90 (PAYE-val kapcsolatos kérdések) vagy 1890-30-67-06 (Formanyomtatványok és tájékoztatók)
Honlap: www.revenue.ie

PPS (társadalombiztosítási hozzájárulás), szociális és családügyek (*PPS and Social and Family Affairs Issues*)

A PPS-szel (társadalombiztosítási hozzájárulás), kapcsolatos kérdéseket az alábbi címre küldjék: PPS Records, Gandon House, Amiens Street, Dublin 1, tel: (01) 704 3232, fax (01) 704 3138 vagy az Információs Szolgáltatnak: Information Unit, Aras Mhic Dhiarmada, Store Street, Dublin 1, tel: (01) 704 3174,
Honlap: www.welfare.ie E-mail: info@welfare.ie